

「道庁・ロールモデル・女子。」

～道職員活躍事例集(女性編④)～

【今回のテーマ】

知事と子育て世代の女性職員との
座談会



はじめに

この活躍事例集は、各所属の協力により、道職員のロールモデルについて、インタビューやメッセージなどをとりまとめたものです。

第1弾は女性編（①～③）、第2弾は派遣編（①～④）、第3弾は両立支援編（①～④）と、仕事と子育てを頑張っている職員や、派遣先で活躍する職員の紹介を行ってきたところです。

今回は、女性編の第4回として、平成29年1月に開催した「知事と子育て世代の女性職員との座談会」の様を紹介しします。知事と子育て真っ最中の職員たちが、仕事と育児の両立について、経験談を交えながら意見交換を行いました。

職員の皆さんには、子育て中の、業務内容や勤務経歴も様々な女性職員に共通する意識や行動、職場として配慮すべきことなどについて、今後の参考にしていただきたいと思います。

また、これから北海道職員を目指す女性の方々にとっても、道職員として働くことの魅力について、さらに一層の理解を深めていただく一助となることを願っています。

平成29年3月17日

総務部人事局人事課

目次

- 知事と子育て世代の女性職員との座談会 …………… 3
- 知事と子育て世代の女性職員との座談会パネリスト
 - ・ 保健福祉部子ども未来推進局子ども子育て支援課【行政】
秋田 史恵（長女 小2、長男 3歳） …………… 11
 - ・ 札幌道税事務所自動車税部自動車税納税課【行政】
木村 真澄（長男 6歳、次男 1歳） …………… 12
 - ・ 環境生活部くらし安全局道民生活課【行政】
山中 佳代（長男 4歳、次男 2歳） …………… 13
 - ・ 総合政策部交通政策局交通企画課【行政】
中田 季絵（長女 2歳） …………… 14
 - ・ 水産林務部林務局林業木材課【行政】
岩館 志保（長女 1歳） …………… 15
- 知事と子育て世代の女性職員との座談会協力者
 - ・ 保健福祉部福祉局施設運営指導課【行政】
隈部 はるな（長男 4歳、次男 2歳） …………… 16
 - ・ 北海道議会事務局議事課【行政】
金澤 由紀子（長男 4歳） …………… 17
- 「みんなの思いを紡ぎ隊」の活動等 …………… 18
- パパとママのための子育て支援制度 …………… 19

☆巻頭特集 知事と子育て世代の女性職員との座談会



座談会パネリスト

- ・北海道知事 高橋 はるみ
- ・保健福祉部子ども未来推進局子ども子育て支援課 秋田 史恵
- ・札幌道税事務所自動車税部自動車税納税課 木村 真澄
- ・環境生活部くらし安全局道民生活課 山中 佳代
- ・総合政策部交通政策局交通企画課 中田 季絵
- ・水産林務部林務局林業木材課 岩館 志保

司会

- ・総務部人事局人事課主査 千葉 拓子
- ・総務部人事局人事課主査 小林 美紀子

出席者の皆さん

オブザーバー

- ・総務部職員監 梅田 禎氏
- ・総務部人事局長 山岡 庸邦

出席者

- ・若手女性職員



知事と子育て世代の女性職員との座談会



高橋知事

知事：座談会は2年ぶり、2回目の開催となります。参加いただきありがとうございます。道庁の仕事をしながら、結婚され、子育てをされている皆さんの苦勞していることや、こういうところを改善してほしいという希望など、ざっくばらんなお話をいただければと思います。

今日はよろしく願います。

今日はよろしく願います。

小林：まず皆さんの自己紹介から願います。

秋田：保健福祉部子ども子育て支援課の秋田です。私は平成13年に釧路支庁で採用となり、その後、健康推進課、国保医療課などに勤務し、昨年4月から現在の課に勤務しています。



秋田さん

子どもは、小学校2年生の娘と3歳の息子がいます。出産はどちらも本庁に来てからで、子育てしながら仕事も続けるというのは、採用当時は想像もしていなかったことですが、周囲の協力を得ながら、仕事も継続できている現状にとっても感謝しています。ただ、同世代の職員が様々な知識、経験の中で職場への貢献度がとても高く、バリバリと仕事をしている中で、時間の制約はありますが、私自身も少しずつでも向上していかなければならないと感じているところです。



木村さん

木村：札幌道税事務所自動車税部納税課の木村です。私は平成15年に網走支庁紋別道税事務所採用となり、そこからずっと税務の仕事をしています。

子どもは6歳と1歳3ヶ月の息子がいます。網走で長男を出産し

ましたが、主人が札幌の会社に勤めているため、

初めての育児と仕事の両立に加え、手がかかる子どもを一人で育てなくてはならなくて、当時の大変さは忘れることができません。現在は二人目の育児休業から、昨年12月に復職したばかりで、仕事と育児の両立にまだまだ不安がありますが、網走時代に乗り越えた経験を糧にこれからまた頑張っていきたいと思っているところです。

山中：環境生活部道民生活課の山中です。私は平成10年に根室支庁の調整課で採用になり、その後、後志支庁社会福祉課、人事課、そして23年に現在の課に配属になりました。道民生活課に配



山中さん

属後に出産し、4歳と2歳の息子がいます。夫も道職員ですが、留萌振興局で単身赴任をされており、私一人で子育てしています。今の仕事は男女平等参画や、女性の活躍推進を担当していて、職場の理解もあり、休暇等も取得しやすい雰囲気、とても良い環境で働いています。1月からは部分休業で15時30分に勤務終了して早めに保育園に行けるようにしています。



中田さん

中田：総合政策部交通企画課の中田です。私は平成13年に檜山支庁で採用になり、その後、人事課、国際課、新幹線推進室に勤務して、27年に現在の課に異動してきました。

現在、2歳の娘がおります。私が復職した年の年度末に北海道新幹線が開業しましたが、交通政策局全体が開業に向けて一生懸命取り組んでいる中、育児休暇を取得し、15時半に退庁するのは心苦しい気持ちでいっぱいでしたし、自分としても悔しい気持ちもあったということ、よく覚えています。その後、上司や同僚に恵まれて何とかこの2年弱やってこられたという気持ちです。育児休業中は、復職しても夫と分担してうまく両立できるのではないかと考えていましたが、実際に復職してみると全然自分の思っているとおりにはいかず、どうしたらもっと効率的にできるかということを考えながら、日々働いています。

岩館：水産林務部林業木材課の岩館です。私は大学卒業後、東京の民間企業で5年間勤務し、その後退職して北海道に戻り、平成24年にオホーツク総合振興局の林務課で採用され、27年に現在の課に異動しました。



岩館さん

異動直後に妊娠がわかり、昨年1月に長女を出産したので、現在、育児休業中で、今年の4月に復職し、同時に娘は保育園に通う予定です。採用4年目ということで、道職員としての経験も浅い中、産休、育休を取得したので、これからの道職員人生に不安を感じることも多いですが、先輩方の経験談やアドバイスなどをいただけて頑張りたいと思っています。

知事：北海道庁の仕事は、転勤を伴う勤務があるということが女性にとっても厳しいところですが、皆さんが地方勤務を経験し、子育てしながら仕事を続けているということ、本当に心強く思いました。

今の時代、政府挙げての働き方改革が進められ、勤務時間が長いことの価値が否定される世の中になってきているなど、私が子育てしていた頃とは違ってきています。育児以外でも介護など、勤務時間のハンディがある職員がたくさんいますが、それはポストを重ねていく中で乗り越えていくことができると思うんです。時間を圧縮して節約して使って、その範囲で最大限のパフォーマンスをあげていく。例えば、8時間使ってやることを集中して4時間でやる、とプラス思考に考えるのもいいと思います。周りの方々に申し訳ないと思うかもしれませんが、10年、20年経ったら、「ああ、あんなこともあったけど、やっぱり続けておいてよかった」と思える時が来る、それが私の意見です。



両立のために必要な環境について

千葉：最初に、ワークライフバランスについて状況をお聞きします。

木村：私は昨年12月に復職したばかりですが、私の場合、主人が仕事で家にいないことが多く、また親も遠方で、いざというときに子どもを預けられない環境にいます。その事情を職場の方々も理解してくださっていて、今は育児休暇を使って朝30分遅く出勤し、1時間半早く退勤しているので、本当に助かっています。長男の復職のときには、主人と離れて暮らしていたり、子どもも病気が多くてペースがつかめず、挫折しそうになった経験がありますが、それを乗り越えた今は私の気持ちにも余裕があるのか、やはり二人目は違うなと思っています。

職場の方々に申し訳ない気持ちがありますが、尊敬する先輩から、「焦らず、気張らず、遠慮せず」という言葉をかけていただき、気持ちが楽になりました。今は子育てに比重を置いているのですが、将来子どもが大きくなった時に仕事で恩返しできるようにしていきたいです。

秋田：子どもを産むまでは、「ワーク」と「ライフ」は一体化したものでしたが、今は仕事の時間半分、家庭生活の時間半分と、気持ちを割り切っています。「ワーク」と「ライフ」のバランスは、仕事や家庭の事情で変わってくるので、柔軟に考えざるを得ないと、子どもを産んでから強く感じています。





秋田：両立する中で意識していることは、上司や職場とのコミュニケーションや「報・連・相」を大事にしているのと、業務に優先順位をつけて効率的に働くことです。ただ、ワークライフバランスは自分だけでコントロールできるものではなくて、上司や周囲の理解やサポートだったり気持ち的に孤立せず無理なく働ける環境が整っていないと難しい面もあると思います。今、私はそういった環境が整った状況で仕事をしているので、職場への貢献度といった面では引け目を感じてしまうこともあります。周囲にとっても感謝しています。

知事：「ワーク」と「ライフ」のバランスについて、それぞれの立場で割り切りながらも、小さいお子さんを育てている真最中なので、やはり引け目もあるという悩みはよくわかりますし、一人目よりも二人目の方が楽というのは私も実感しています。一人でもこれだけ大変なのだから、二人になったら倍以上大変だと思うけれど、逆に子ども同士で助け合い、何でも親が気にしなくてもいいようになります。小さいときは大変ですが、大きくなるにしたがって、「やはり一人より二人の方が」、「あともう一人くらいいても」と思ったり。まあ、それは経験ですかね。

千葉：先ほど、支援の環境の話がありました。育児休業中や復職に際してどんなフォローがあったらいいと感じましたか？

山中：私が復職したときは、夫は家事や子育てに協力してくれる気持ちも姿勢もあつたのですが、徐々に私への比重が高くなっていきました。男性で育児休業を取得したいといっても、なかなか長期間は難しいと言われたり、早出勤務していても、早く帰るのは気まずいという話も聞いた

りするので、男性が家事・育児に参加しやすい職場づくりというのが必要だと思いました。

あと、育児休業中の代替職員について、色々な方からお話をお伺いしたのですが、代替職員が短期間の臨時職員だと複雑な業務に対応できないこともあるので、過去に育児や夫の転勤が理由で退職した元職員を、中途採用、短期採用できたらいいのという意見もありました。

職員監：代替職員については、臨時職員だとなかなか難しいところもあるという話を受けて、育児休業中の職員がいる所属に正職員を補充するというのも取り組んでいくなど、期限付きの職員の任用も含めて柔軟に行っていきたいと思っています。

あと、男性職員もしっかり子育てに関わるよう、育児計画書を作るようになっています。それを職場でバックアップしていきますので、旦那さんが道職員であれば、ぜひ活用するように勧めただければと思います。

知事：どんどん時代が変化していますよね。女性の方々に活躍していただかなければ、日本社会も北海道の少子化問題も立ち行かなくなっています。ある意味、気持ちの中では居直って、女性自らが、「自分をちゃんと活用してください」というアピールをすることが重要だと思います。

皆さんの上の世代の方々も、苦労した経験を持っておられるので、そういった方々のご意見も聞かれたらいいのかなど。

ただ一方で、職場というのはやはり人間関係で成り立っているもので、他の皆さんが残業している中で、例えば自分が15時半で帰るということに、感謝をしているということを示されたほうが、円滑な職場の人間関係になる気がします。





千葉: 今の話にもありました育児休暇の活用について、お伺いしていきたいと思います。

中田: 私は子どもが2歳になるまで育児休暇を活用して、2時間早く退庁していました。子どもが10カ月のときに保育園に入園したのですが、慣れるまでにとても時間がかかり、復職後1週間は、午後から私が休みを取って早く迎えに行かなければならない状態だったので、非常に助かりました。

また、私自身も、仕事と育児の両立をどうやったらうまくできるのか悩みながら過ごしていましたので、自分の働くペースを作る時間としても活用できたと思っています。2歳になる2カ月くらい前からは、取得時間を1時間半、1時間、30分と徐々に短くしたので、無理なくフルタイムの勤務に戻ることができました。

秋田: 復職に際して上司からの助言もあり、私も育児休暇を活用しました。特に第二子のときは生後5か月で復職したので、子どもとの時間の確保や親子の体力面でもありがたい休暇でした。

また、我が家の場合は、第一子と第二子の同じ保育園への入園が叶わず、朝夕の送迎が大変だったので、時間の余裕が持てたことは大変助かりました。復職する前は大丈夫だと思っても、復職後、実際に仕事と子どもの保育園生活が始まったら大変な面も多いので、気持ちや体力面で余裕を持てる育児休暇制度はとても良い制度だと思いますし、主人は民間企業に勤めているのですが、育児休暇制度自体が有給だということに、当時とても驚いていました。

千葉: ここまでの話を聞いて、少し復職のイメージはつかめましたか？

岩館: やはり復職後は親も子どもも新しい環境に慣れることに苦労するというのを改めて感じました。

私の娘も、保育園に慣れるのに時間がかかると予想していますし、私自身も初めての育児と仕事の両立で、復職直後からフルタイムで働くというのは、自分の能力がパンクしてしまうのではという不安もあります。仕事と育児をうまく両立させて、スムーズに復職するためにも育児休暇制度をうまく活用したいと思っています。

千葉: 今年度、人事課では育児休業中の方々への支援として、岩館さんを含め10人の方に試行的にタブレットを付与して、職場から情報提供を行ったり、復帰支援掲示板という意見交換の場を設けたりという取組を行いました。

知事: 育児休業中の方に情報提供して、職場復帰に向けて慣れていただくために？

千葉: はい。今までは個人のメールアドレスを使って職場の動静を伝えてもらったり、復職に向けた連絡をしていたのですが、公用のタブレットを使うと色々な資料を安心して送れるということで、活用しているところです。

知事: ネットを通じて道議会のライブ中継なども見られますから、頭の中でトレーニングできるのかもしれないですね。

千葉: 使用してみてどうでしたか？



子どもの預け先について



岩館：育児休業中は、職場との関わりがほとんどなくなってしまって、孤立した気持ちになってしまったり、スムーズに復職できるか不安になることがとても多かったのですが、タブレットの貸与をきっかけに、業務に関する情報を送信していただいて、復職に向けてのリハビリのような感じで使わせていただきました。

復帰支援掲示板も使用しましたが、自分と同じ育児休業中の職員との交流や、育児経験の豊富な職員の方々の体験談を聞くことができ、とてもありがたかったです。

ただ、せっかく公用としてタブレットを貸していただいたので、庁内のイントラネットに接続できるようにして、業務の状況の確認ができるようになれば、よりスムーズな復職が可能になるかもしれないし、職場の負担も減らせるのではと感じました。

千葉：今年は試行的な取組でしたが、今後いろいろなものを使えるようになれば、復帰に向けた環境がより整えられるかもしれませんね。



千葉：次に、今度は子どもの預け先の問題について伺います。

山中：私は、職場の近くでは満員電車で小さい子どもを乗せて通勤しなければならず荷物も多くて大変だと思い、自宅近くの保育園を選びました。長男の時は4月に復職し、保育園にもスムーズに入園できましたが、次男が生まれ別々の保育園だと送り迎えが大変なので、長男と同じ保育園に10月からの入園を申し込みましたが、待機児童が多く年度途中の入園は難しいと区役所から言われました。たまたま運良く空きがあって12月に復職できましたが、何回も区役所に足を運んだり、保育園でも情報収集したり苦労しました。

知事：道職員だから苦労されたのではなくて、道民の皆さんみんなが苦労していることですよね。

保健福祉部の政策で、保育士の潜在的な資格を持っている方々に復帰をしていただく環境整備をやってはいるのですが、まだ、目に見える形にまではなっていない。

一生懸命やってはいるんですけどね。

木村：長男が3歳の時に網走から札幌に異動しましたが、希望する認可の保育園に入園できなかったのも、家の近くの無認可の保育園に預けて、待機児童として2年間、希望の保育園の入園を待ちました。結局、入れずに今の無認可の保育園に預けていますが、実際、無認可の保育園だから二人ともスムーズに入れてもらったというのもありました。待機児童問題は本当に深刻で、認可、無認可に関わらず、柔軟な保育園選びが必要になってくると思っています。

また、異動による忙しさや慣れない土地に対する不安がある中、更に保育園も確保しなくてはならなくて、とても大変でした。保育園の入園手続きは、子育てしながら働く親の本当に負担になっていると思います。希望の保育園にみなさんが入園できるように、すぐには難しいと思うのですが、待機児童問題の改善を願っています。

勤務場所について

千葉：異動の話がありましたが、人事課では昨年度から夫婦セット転勤に取り組んでいます。夫婦が同時に同じ勤務地に異動できるよう、配慮するという取組ですが、子育て中の皆さんはどう思われるのかお聞きしたいと思います。

中田：私は夫も道職員で、出産する前は、子どもが小さいうちはなるべく家族で暮らして、夫にも積極的に育児に関わってもらいたいという漠然とした思いがありましたが、子どもが生まれてみると、予定どおりいかない部分もあると思っています。娘は去年の4月から1歳児クラスに変わりましたが、部屋を移っただけで、入園当初と同じくらい毎朝泣いていました。子どもにとっては部屋が変わるというのは一大事だったようで、親の私が思っているよりもずっと大きな負担だったのだと感じました。でも、このような時期がずっと続くわけではないですし、子どもも成長していくので、もしも夫婦セット転勤の話が今後あった場合には、その時の子どもの状況や子どもへの負担も考えて、夫ともよく相談して決めたいと考えています。

ただ、私の周りでは、単身赴任で大変な思いをしている職員も多く、夫婦で転勤できればいいのという話もよく聞くので、希望する職員が希望どおりセットで転勤できて、無理なく仕事を続けられる環境になっていくのは良い事だと思っています。



今後のキャリアプランについて

千葉：それでは最後に、皆さんから今後のキャリアプランや、これからの世代のためにこんなことがあったらいいのに、ということや、一言ずつ話していただきたいと思います。

岩館：今はとにかく仕事を辞めずに頑張ってみようという思いでおります。これから仕事をする中で、もしかしたら退職という二文字が頭をよぎることがあるかもしれませんが、妊娠中は業務上でもたくさんの方々に配慮いただき、産休に入る前にも必ず戻ってくるように声をかけていただいたので、退職せずに仕事を続けることが礼儀だと考えています。

4月からは初めての復職ということで、未知数な部分も多いですし、困難な事もたくさんあると思いますが、知事からアドバイスをいただいたように、続けていてよかったと思えるよう、子育ては自分のスキルアップのチャンスと考えて仕事とも向き合っていこうと考えています。

中田：現在は職場の理解をいただいて、無理なく定時で退庁できる範囲で仕事をしています。いつか感謝の気持ちを少しでも仕事で返せるように頑張っていきたいと思っています。

仕事と子育ての両立には、本当に夫の協力は欠かせません。男性職員も積極的に育児に参加しやすい環境を作ることが、結果的に、これからの子育てと仕事を両立しようとする若い女性職員にとっても、スムーズな復職や仕事の続けやすさに繋がると考えています。





山中：今は、子育てと仕事の両立に必死で目の前の仕事をこなすことに精一杯ですが、子育ての大変な経験も、今後の仕事に生かせるのではないかと考えています。そして、今は支援される側でも、今後長く働き続けていく中で、必ず支援する側になりたいと思っています。

木村：子育てするのは大変だとか保育園に入れないといった話をして、これから子育てを考えている職員が不安になるのではと思ったのですが、でも「何とかなる」と言ってくれる先輩職員がいっぱいますし、現在は出産や育児に関する休暇制度も充実していて、女性がとても働きやすい環境にあると思います。その時代に働けることを感謝しながら、仕事と子育てをどちらも充実させて、これから子育てを考えている女性職員を私も後押しできるように頑張っていきたいと思っています。

秋田：今は子育てをしながら、仕事も続けている職員も増えていきますし、女性職員支援室ができたり、イントラには役立つ口コミサイトがあったり、両立に心強いツールも増えていると思います。私が働く保健福祉部内においても、「紡ぎba」といって、職員同士で両立するうえで抱える悩みを共有する場を作っています。私もその立ち上げメンバーで参加しているのですが、少しでもこれからの方々に役立ててもらったり不安の解消になればと思っています。

道庁自体は女性が働いていくうえで、いろいろな働き方を許容する土台があると感じていますし、私が採用された15年前と比べても、進化していると感じていますので、これからの方々も、仕事にしても結婚にしても子育てにしても、自分の心に正直に行動したらいいのではないかと感じています。

知事：15年前と比べても良くなっているというのは、本当にそうだと思います。私が現役で子育てしていたときに比べると本当に激変していて、人も社会の価値観というのも、働く女性、家庭と仕事との両立を模索する方々にとって、いい方向になってきていると実感します。

周りの職員はガンガン仕事をやっていて、という思いはよくわかりますが、人間の、職業人としての能力というのは、年齢やポスト、役割などでどんどん変わってくると思います。自分自身、管理職になったことで、少しずつ周りから認められてきたかなと思った記憶があります。男だからとか女だからということではなくて、能力というのは、長く残業しようがしまいが、発現してくるものだと思うんですね。「今、苦労していると思っても、何とかなるんだ、頑張れば次のステップにつながるんだ」と思っただけであればと思いますね。先輩として。

結婚については、本当は一人で生活する方が楽で、他人と生活するのはややこしいことですが、でも結婚することによって一つの家庭というコアができる。少なくとも、私はそれをやってよかったなと思っています。

また、小さい子どもを抱えて大変な時期が、自分自身も輝いていて、子供との関係でも重要な時期なので、前向きに考えてもらえればと思います。

我々や人事担当部局でも、皆さんの思いを少しでも実現できるように、男女共に働きやすい環境整備に努力していきたいと思っています。

今日はありがとうございました。





保健福祉部
子ども未来推進局子ども子育て支援課

秋田 史恵 (H13年採用・一般行政)

○主な経歴

- 平成13年 4月 採用(釧路支庁総務部社会福祉課)
- 平成21年 2月 出産(1歳まで育休)
- 平成22年 3月 復職
- 平成25年10月 出産(5か月まで育休)
- 平成26年 4月 復職
- 平成28年 4月～ 保健福祉部子ども未来推進局
子ども子育て支援課

○現在の仕事

課内庶務全般の仕事の他、妊婦さんに母子手帳交付時にお渡しするリーフレットの作成や、子育て支援を積極的に行っている団体や企業、個人の方々を表彰するといった仕事等を担当しています。

保健福祉部の有志職員で構成する少子化対策ワーキンググループに参加しており、充実した日々を過ごしています。

※ワーキンググループについては巻末参照

Q 産休・育休中のフォロー

上司とメール等で連絡を取り合っていたことにより、復職後スムーズに仕事に取り組むことができました。休んでいる間の業務状況や近況報告など、職場との情報交換があると、復職への不安も解消できて良いと思います。

Q 両立支援に役立つ職員研修

育休から復帰後、モチベーション・コントロール研修、女性職員のための未来創造研修、簡潔ワンペーパー作成研修を受講しました。どれもライフスタイルが大きく変化した自分にとって、生活や仕事の進め方を見直す良い機会になりました。



子どもと一緒に札幌ドームのイベントに参加

Q 1日のタイムスケジュール

【子の状況：長女 小学2年生、長男3歳】



これから子育てを行う世代のみなさんへ

仕事も家庭も、完璧さは求めずに、周囲の協力や助言も受け入れる柔軟さを持つことが大事だと、これまでの失敗を含めた経験上、感じています。どちらも主体性を持ちつつも、責任を1人で抱え込まず、その時に自分ができる精一杯のことをして、真摯に取り組めば、満点ではなくても、それが糧となり、少しずつでも成長や成果に繋がると思います。是非、自分と周囲を信じて、思い切って踏み出していただきたいと思っています。

札幌道税事務所 自動車税部自動車税納税課

木村 真澄 (H15年採用・一般行政)



○主な経歴

- 平成15年 7月 採用(紋別道税事務所)
- 平成22年 5月 長男出産(1歳2か月まで育休)
- 平成23年 7月 復職
- 平成25年 4月～ 札幌道税事務所自動車税部
自動車税納税課
- 平成27年10月 次男出産(1歳2か月まで育休)
- 平成28年12月 復職

○現在の仕事

自動車税の滞納処分・納税相談の対応等をしています。

主に滞納者の勤務先や給与の支払状況調査を行い、再三の催告に対して納税されない方に給与等の差押を執行しています。自動車税は5月末までに納める税金なので、5月は電話の件数が約4万件もあり、この事務所でしか見られない電話の嵐があり、職員が一丸となって対応を行っています。

Q 両立するための心構え

仕事には休みがあっても母親としては休みがないので、「絶対に無理をしない」、「子供と自分の健康が第一」、「一人で頑張らないで誰かに助けてもらう」、「感謝の心を忘れない」という気持ちで日々過ごしています。

Q 職場復帰に向けた体調管理

妊娠、出産、育児で体力が落ちてしまい、休業中は歩くことも少ないので復帰に向けて不安がありました。職場復帰前には少しずつウォーキングを始めて、心身ともに調子がよく、今も継続しています。

保育園に通い始めたときは、子供も体調を崩す時期なので、復帰時は無理をせず、自分の体調管理に気をつけていました。



毎日元気いっぱい！！
仲良し兄弟です^^

Q 1日のタイムスケジュール

育児休暇を2時間取得
(勤務時間:9時15分～16時00分)

【子の状況:長男 6歳、次男 1歳】



これから子育てを行う世代のみなさんへ

仕事と育児の両立に対して「不安」「大変」等とマイナスな言葉が浮かびませんか？

私もそうでしたが、今では「子供を産み育てていて、良かった」とプラスに思えることのほうが大きいです。現在は「子育て支援制度」が充実していますし、悩んだ時には支えてくださる先輩職員も沢山いますので、未来のことをあまり不安に考えず「なんとかなるさ」という気持ちで(笑)今しかない日々を楽しんでくださいね。後悔だけはしないように！



環境政策部
くらし安全局道民生活課

山中 佳代 (H10年採用・一般行政)

○主な経歴

平成10年 5月 採用(根室支庁農業振興部管理課)
平成23年 6月～ 環境生活部くらし安全局
道民生活課
平成24年 4月 出産(11か月まで育休)
平成26年 9月 出産(1歳2か月まで育休)
平成27年12月 復職

○現在の仕事

地域や職場、家庭など様々な場面で、すべての女性が生き生きと活躍し、個性や能力が十分に発揮される社会をめざし、オール北海道で女性の活躍に向けた取組を進める気運を醸成する事業を実施しています。「女性の活躍支援センター」を設置し、ポータルサイトやフェイスブックの運営、女性ロールモデルのご紹介等を行っています。

Q 両立のために必要なこと

両立するためには夫の協力が不可欠であるので、夫の職場での定時退庁への配慮が必要です。また、子育て世代の男性や、出産を控えた配偶者のいる男性への育児サポート研修のようなものがあれば、上司の理解も深まり、職場を挙げて両立をサポートしやすいのではないかと思います。



女性の活躍支援センター
(かでる2・7 6階)

Q 育休中の支援

復職前には、子供連れで職場に挨拶に行っていましたが、育休中の職員に対して上司との面談時間が設定されると安心だと思います。産後は自分の体も思うように動かず、赤ちゃんも大変手がかかるので、夫の全面的な協力が必要です。夫の職場が定時退庁できる環境であれば、大変助かったと思います。

Q 1日のタイムスケジュール

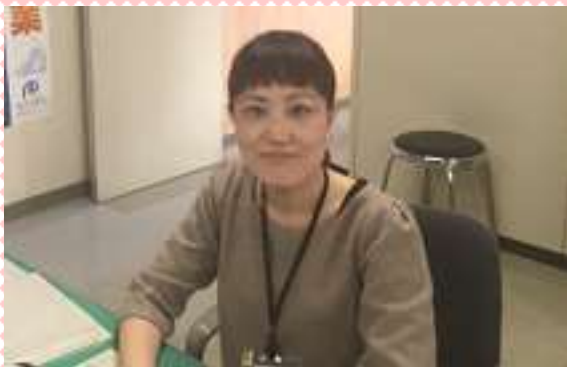
育児のための部分休業を2時間取得
(勤務時間:8時45分～15時30分)

【子の状況: 長男 4歳、次男 2歳】



これから子育てを行う世代のみなさんへ

女性は、結婚・出産などライフステージの変化に伴い仕事を続けることが難しくなることがあります。家事・育児を夫と分担し仕事を続けることで、どちらかが倒れてもそれを補うことができ、「リスク分散」になります。道庁内でも両立支援の雰囲気広がりがつつありますので、なんとか働き続けてほしいです。周囲に支えてもらった分は、働き続けていくことで恩返しできていると思っています。



総合政策部
交通政策局交通企画課

中田 季絵 (H13年採用・一般行政)

○主な経歴

平成13年12月 採用(檜山支庁総務部総務課)
平成26年 6月 出産(9か月まで育休)
平成27年 4月 復職
平成27年 6月～ 総合政策部交通政策局交通企画課

○現在の仕事

交通企画課内の総務、財務業務や決算事務のほか、交通政策局内の総括業務を担当しています。局内全体に目を配り、全体を把握することが重要な仕事ですが、まだまだ不十分だと実感することも多いです。局内、課内のみなさんの協力、理解をいただきながら働くことができおり、とても感謝しています。

Q 産休・育休中のフォロー

職場からは、郵便物と一緒に課の近況を教えてもらい、復職に向けての励みになりました。仮に仕事の情報をいただいたとしても、当時は育児に必死で消化できなかったかもしれません。



円山公園をお散歩

Q 子どもの預け先の選定

4月入園でなければ入園は難しいと周りから言われていたので、早めに情報収集を始めました。親に頼ることができない状況だったため、自宅やかかりつけの病院から近いこと、無理なく送迎できることを優先的に考えました。

Q 両立に必要なこと

先輩職員から、「仕事も育児も6割できれば十分だと思って力を入れすぎないように」とアドバイスをもらい、気持ちが楽になりました。仕事も育児も「これだけは絶対にやるんだ」という部分以外は、頑張りすぎないことも大切だと思います。

Q 1日のタイムスケジュール

【子の状況：長女 2歳】



これから子育てを行う世代のみなさんへ

「人生に無駄なことは一つもない」と信じて、真摯に仕事と育児に向き合うことが、自分自身の成長にもつながると思います。私自身は、「仕事」と「育児」の自分なりのバランスをなるべく保つこと、気持ちの切り替えをしっかりすること、子どもだけでなく自分自身の体調管理をしっかりすることを常に心がけています。悩むことも自己嫌悪に陥ることもあると思いますが、気負わず、あせらず、自分なりの両立のバランスを見つけていけばいいのではないかなと思います。



水産林務部
林務局林業木材課

岩館 志保（H25年採用・一般行政）

○主な経歴

平成25年 4月 採用(オホーツク総合振興局)
産業振興部林務課
平成27年 6月～ 水産林務部林務局林業木材課
平成28年 1月 出産(1歳2か月まで育休予定)

○現在の仕事

平成27年6月から産休に入る前まで、森林作業員の方々の技術・技能向上のための研修事業や、新たに林業に就労の方が林業に定着するための事業を担当していました。

妊娠中は現場に行けなかったり、何度か体調を崩し休むこともありましたが、ご配慮くださった職場のみなさんに感謝しています。

Q 子どもの預け先について

安心して預けられる保育園を見つけるため、いくつも見学しましたが、復職を予定していた時期に入園できる保育園がなく、育児休業を延長しました。結果的に第3希望の保育園に入園が決まりましたが、保育園不足は深刻な問題だと実感しました。



娘6ヶ月、よく泣くので出かけるのも一苦労でした



網走1年目の夏、
知床に測量に行きました

Q 育休中のフォローについて

職場と定期的に接点を持ちたいと思い、子どもを連れてあいさつにも行きましたが、執務中のため、なかなかゆっくり話を聞くことが難しいので、育休中に面談の機会があれば良いと思いました。

Q 復帰に向けた体調管理

復帰前に子供がウイルスをもらってきて家族全員かかってしまいました。子供がいると予測できない事態も起きるので自分の体調管理も重要だと感じました。

これから子育てを行う世代のみなさんへ

ライフイベントには不安が付き物です。特に、道職員には転勤があるので、結婚や出産、子育てにおける不安はより大きくなるのではと感じます。

そんな不安を少しでも解消するには、たくさんの先輩方の経験やアドバイスを聞くこと。そして、そのためのネットワークを作っておくことが大事だと思っています。

同じような境遇の人がいるとわかるだけで安心することもあるのではないのでしょうか。私もいつか、自分の経験を生かして誰かの不安を解消できたらと思います。



保健福祉部福祉局 施設運営指導課

隈部 はるな
(平成15年採用・一般行政)

○主な経歴

平成15年 1月 採用(渡島保健福祉事務所総務部
社会福祉課)
平成24年 9月 長男出産(6か月まで育休)
平成25年 4月 復職
平成26年10月 次男出産(5か月まで育休)
平成27年 4月 復職
平成28年 4月～ 保健福祉部福祉局
施設運営指導課

○現在の仕事

社会福祉法人の認可や指導監査監査を担当しており、年度の後半は指導監査のため道内各地に出張します。
今年度は上記に加え、社会福祉法人制度改革に伴う作業や新規事業に係る予算要求等も担当しました。

Q 両立のために必要なこと

両立に必要なことは、夫婦で協力して育児をすることと、職場と意思疎通を図ることが必要だと思います。
特に復職の際は、自分の今後のキャリアデザインも含めて上司に状況を伝えることで、任せられる仕事も変わってくると思います。

Q 子どもの預け先について

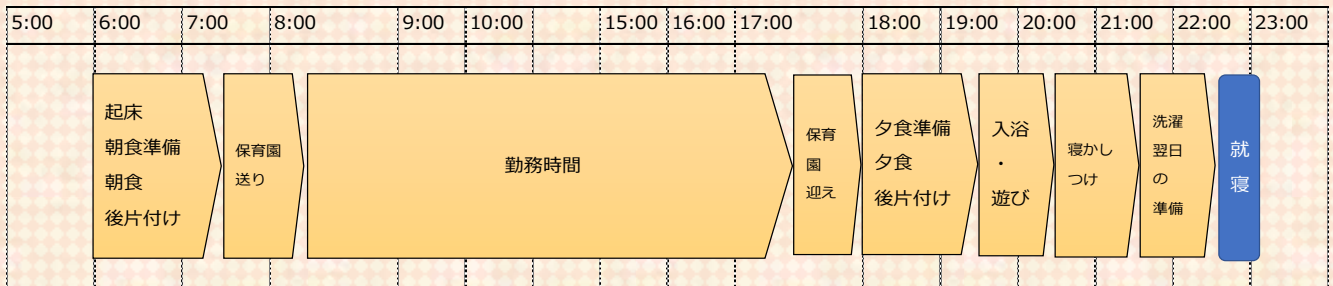
自宅や職場から徒歩圏内であることと、20時まで延長保育を行っていることが決め手となり入園しました。延長保育の際には夕食も提供してくれるため、子どもの生活のリズムを崩すことがないので助かっています。

Q 復職後の仕事の進め方で気をつけたこと

業務量の多い課に所属していたので、効率よく仕事を進めるため、年間、月次、週間で業務を細かくスケジュールングすること、急な休みに備えて、調査ものは期限前に提出することを心がけました。

Q 1日のタイムスケジュール

【子の状況：長男 4歳、次男 2歳】



朝の作業は夫婦で分担し、夕方は業務の様子を見て、連絡を取りながら分担しています。

これから子育てを行う世代のみなさんへ

仕事と育児を両立するには、効率良く仕事を進めることが必要だと思います。私も最初のうちは思うように仕事を進められませんでした。始業前の時間や昼休みの有効活用、日頃の書類の整理整頓などで作業効率が随分良くなりました。

慣れないうちは大変だとは思いますが、自分に合うペースを見つけて頑張ってください。



北海道議会 事務局議事課

金澤 由紀子
(平成9年採用・一般行政)

○主な経歴

平成 9年 4月 採用(水産林務部森林計画課)
 平成16年 4月 東京事務所(厚労省派遣)
 平成24年12月 出産(1歳3か月まで育休)
 平成26年 4月 復職
 平成28年 4月～ 北海道議会事務局議事課

○現在の仕事

議会事務局議事課で、道議会本会議や委員会等の開会・終了アナウンスなど庁内放送業務と課の支出に関する事務を担当しています。育児部分休業で15時半までの勤務としており、子どもの風邪で休むことも多いため、仕事が滞って課の皆さんに迷惑をかけることのないよう気をつけています。

Q 子どもの預け先について

保育環境が充実していることはもちろんですが、お昼寝用の布団などの荷物が多いと聞いていたので、通勤に際して便利な場所であることを重視し、複数の保育園を見学しました。幸いにも第一希望の保育園に入ることができたのでよかったです。

Q 両立に必要なこと

子どもの体調不良などの急に休む必要がある事態に備え、夫婦でお互いの仕事の状況を把握し、リスク管理に努めています。また、自分の健康を第一に考え、無理はしないように心がけています。

Q 育児休暇(有給休暇)について

復職にあたり、短時間勤務を望んでいました。給料の減額も覚悟していたので、有給である育児休暇制度は大変ありがたかったです。

Q 1日のタイムスケジュール

育児のための部分休業を2時間取得
(勤務時間:8時45分～15時30分)

【子の状況:長男 4歳】



これから子育てを行う世代のみなさんへ

働いていると子どもと接する時間が短くなって寂しい思いをさせているのではないかと悩みます。ただ、仕事を辞めたとしても社会との接点が希薄になり孤立を感じるという新たな悩みが出てくると思います。どちらを選んでも悩むなら仕事を続けてみませんか。

【参考】保健福祉部ワーキンググループのご紹介

「みんなの思いを紡ぎ隊」の活動等について

「みんなの思いを紡ぎ隊」は、少子化対策を所掌する保健福祉部として、「何か新たな視点での取組ができないか」との思いから、部内の女性職員有志でワーキンググループを平成26年11月に結成し、「女性職員が子育て等をしながら働き続けるために、働く女性から見た職場の現状と、課題改善に向けて何が必要なのか」を話し合うことからスタートしました。

この間、部内の女性職員の現状や抱えている(感じている)課題とともに、改善するための方策等について検討した結果について、6回の話し合いを重ねて共有し、「子育て等をしながら安心して働き続けることができる職場の実現に向けて」として、取りまとめた私たちの意見は、平成27年2月、知事にお渡しし、受け取っていただきました。

また、この取組を通して私たちが気付いたことを、今後も、より多くの職員と共有していきたいと考え、「①女性職員が働き続ける上で抱える悩みを共有する場をつくること」、「②女性職員の多世代間ネットワークをつくり、その輪を広げること」をめざし、自分たちメンバーができる範囲での活動として、年齢や役職にとらわれず、結婚・子育て・介護等のアイデアや不安な気持ちなど、職員の皆さんが自由に話し合いをできる場「思い紡ぎba」を開催しています。

この「思い紡ぎba」では、お昼休みの時間を活用し、情報共有や意見交換の場として男女問わず毎回15名程度が集まり、育児や仕事と子育ての両立などをテーマとしながら自由な話し合いを行っています。

また、こうした身近な取組に加え、本年1月には、女性活躍に関して先進的な取組を進めている民間企業との合同研修会を、多数の男性職員の参画も得ながら開催し、相互に新たな気付きと刺激を得ながら、交流していく格好の機会となるなど、少しずつではありますが、その活動の場を広げています。

私たちがのほじまりは、とても小さなものでしたが、小さな輪が少しずつでも大きな輪になっていけるように、今後とも、その思いを共有し、繋ぎ、みなさんとともに紡いでいければと思っています。



みんなの思いを紡ぎ隊

パパとママのための 子育て支援制度

職員一人一人が仕事に意欲的に取り組みつつ、家庭生活においても、子育てなど家庭での責任を果たすことは、個人にとっても職場にとっても大変有意義なことです。

そのためには、職員がいきいきと働き続けることができる職場環境を整え、育児を行う職員が仕事と育児を両立できるよう職場全体で支援していくことが重要です。

このリーフレットでは、育児を行う職員を支援するための各種制度を紹介していますので、育児を行う職員の皆さんは仕事と育児の両立のための道しるべとして、ご活用ください。

また、管理職員の皆さんもこのリーフレットをご覧になり、子育て支援制度への理解を深め、育児を行う職員のサポートに努めましょう。



子育て支援制度の詳細についてお知りになりたいときは、所属の担当者までお問い合わせください。それでも不明な点があれば、所属を通じて次のところへお問い合わせください。

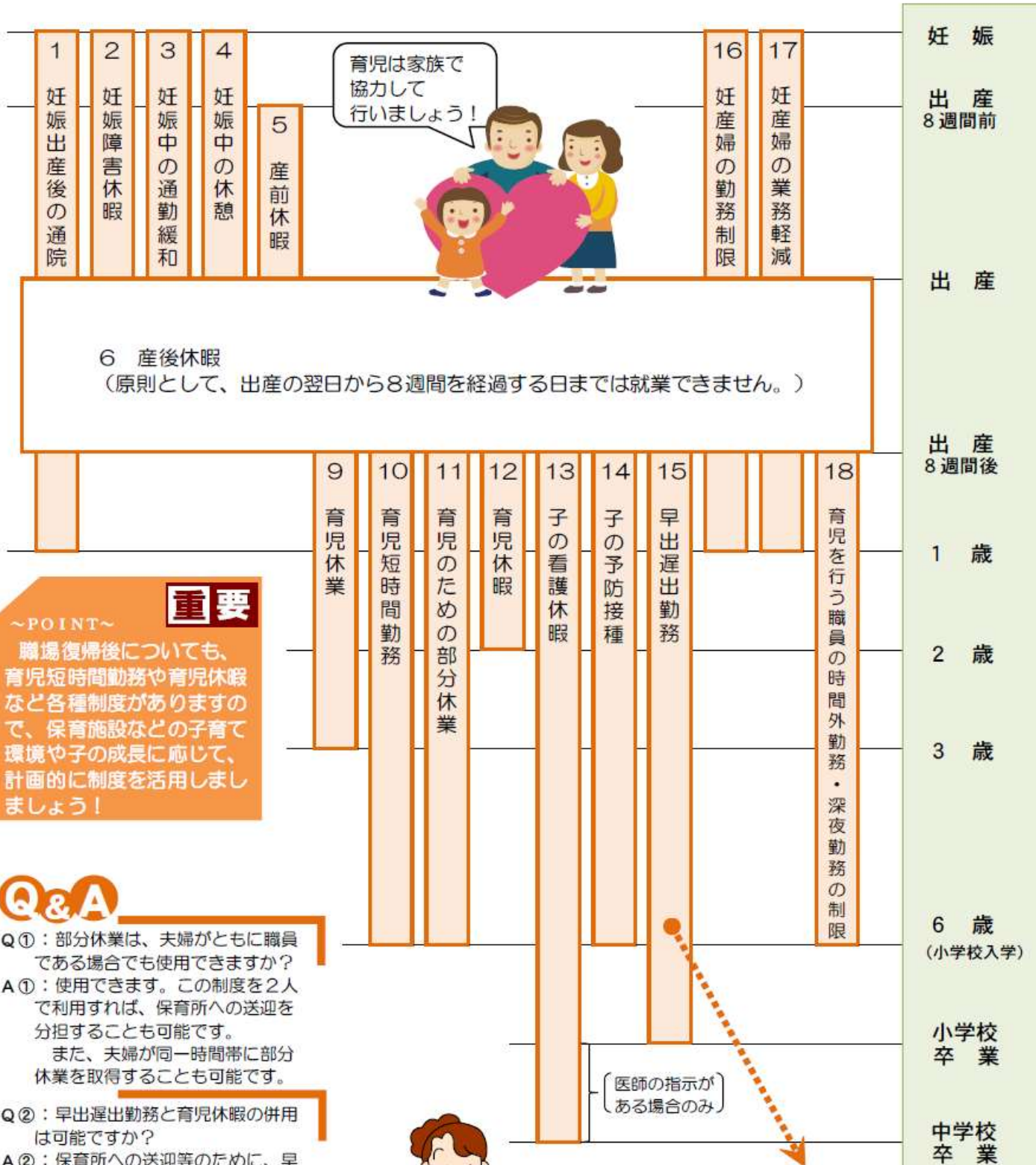
- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| ◆総務部人事局人事課服務グループ | Tel 011-204-5027(直通) |
| ◆教育庁総務政策局総務課人事グループ | Tel 011-204-5703(直通) |
| ◆教育庁総務政策局教職員課服務制度グループ | Tel 011-204-5723(直通) |
| ◆警察本部警務部警務課法制係 | Tel 011-251-0110(内線2626) |

北海道職員の子育て支援制度の概要

番号	制度の名称	制度・ 手続等	対象者		取得できる場合・期間など
			女性 職員	男性 職員	
1	妊娠出産後の通院	免除	○		妊娠中及び出産後において、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受ける際に、勤務が免除される制度（妊娠期間等によりその取得可能回数が異なる）
2	妊娠障害休暇	特別 休暇	○		つわり等の妊娠中の障害により勤務が困難であるときに取得できる休暇（妊娠中において、14日以内の取得可能）
3	妊娠中の通勤緩和	免除	○		交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合に勤務が免除される制度（勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日当たり合計1時間以内を限度）
4	妊娠中の休憩	免除	○		業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、適宜休憩又は補食をするために必要な時間（その都度必要と認める期間）勤務が免除される制度
5	産前休暇	特別 休暇	○		出産予定日の前日から起算して8週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産日まで取得できる休暇
6	産後休暇	特別 休暇	○		出産日の翌日から8週間を経過する日までの間の休暇（6週間を経過した職員が申し出た場合で、医師が支障がないと認めた業務に就く場合を除き、就業できない）
7	配偶者出産休暇	特別 休暇		○	配偶者の出産に係る入退院の付添い等を行うために取得できる休暇（出産等のため配偶者が入院する等の日から出産の日後2週間までの間に3日以内、時間単位で取得可能）
8	育児参加休暇	特別 休暇		○	配偶者が出産する場合で、生まれてくる子又は小学校就学の始期に達するまでの子の養育をするために取得できる休暇（配偶者の出産予定日の8週間前から出産の日後8週間の間に5日以内で付与、時間単位で取得可能） ※生まれてくる子が第1子の場合は出産後8週間のみ取得可能
9	育児休業	休業 (※)	○	○	3歳未満の子を養育するために一定期間勤務しないことができる制度 （育児休業期間中は無給となるが、その間、次の支援措置を受けることができる。 （申し込んでいた保育園に入所できなかった等の場合は、1歳6ヶ月まで支給可） ①子が1歳になるまで「育児休業手当金」の支給（最大で月の給与の半額前後の支給） ②共済掛金等の免除）
10	育児短時間勤務	休業 (※)	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき、職員が希望する日及び時間帯で勤務できる制度（あらかじめ定められた勤務形態から職員が選択）
11	育児のための部分休業	休業 (※)	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子を養育するとき取得できる制度（勤務時間の初め又は終わりにおいて、1日当たり合計2時間以内、30分単位で取得可能）
12	育児休暇	特別 休暇	○	○	生後2年に達しない子を有する職員が、子を養育する場合（主に子の保育施設への送迎など）に取得できる休暇（1日当たり合計2時間以内、最小30分から取得可能）
13	子の看護休暇	特別 休暇	○	○	中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子の通院付添いや看病などの看護をする場合、又は子に予防接種を受けさせる場合に取得できる休暇（医師の指示がある場合は、中学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員も取得可能） ※子ども1人につき年5日以内とし、最大15日以内で付与 ※時間単位で取得可能、配偶者が主婦(夫)でも取得可能
14	子の予防接種	免除	○	○	小学校就学の始期に達するまでの子に法的義務がある予防接種を受けさせる場合に必要な時間（その都度1日以内）の勤務を免除する制度（子の看護休暇の残日数が0である場合に限り）
15	育児を行う職員の早出遅出勤	割振 変更	○	○	小学校就学前の子を養育する職員又は学童保育施設に託児している小学生の子を出迎えに行く職員が始業又は終業時刻の繰上げ又は繰下げをできる制度（午前7時から午後10時までの間で任命権者が定める時間）
16	妊産婦の勤務制限	所属長へ 口頭請求	○		妊産婦（妊娠中又は産後1年を経過しない女性）である女性職員の深夜勤務、時間外勤務、休日勤務を制限する制度（妊産婦の期間が対象）
17	妊産婦の業務の軽減措置等	所属長へ 口頭請求	○		妊産婦（妊娠中又は産後1年を経過しない女性）である女性職員の業務の軽減又は軽易な業務に就かせることを認める制度（妊産婦の期間が対象）
18	育児を行う職員の時間外勤務の制限	所属長へ 請求書を 提出	○	○	小学校就学前の子を養育する職員の時間外勤務を月24時間、年間150時間以内に制限する制度
	○		○	小学校就学前の子を養育する職員の深夜（午後10時から翌日午前5時まで）の勤務を制限する制度	

※休業は、勤務を行わなかった分の給与が支給されません。免除などその他の制度については給与に影響ありません。

女性職員



重要

～POINT～

職場復帰後についても、育児短時間勤務や育児休暇など各種制度がありますので、保育施設などの子育て環境や子の成長に応じて、計画的に制度を活用しましょう！

Q&A

Q①：部分休業は、夫婦がともに職員である場合でも使用できますか？

A①：使用できます。この制度を2人で利用すれば、保育所への送迎を分担することも可能です。

また、夫婦が同一時間帯に部分休業を取得することも可能です。

Q②：早出遅出勤務と育児休暇の併用は可能ですか？

A②：保育所への送迎等のために、早出遅出勤務と育児休暇を併用することは可能です。

《イメージ図》1時間遅出勤務と育児休暇の併用

9:45 12:00 13:00 16:30 18:30

勤務	休憩	勤務	育児休暇 (2時間)
----	----	----	---------------

{医師の指示がある場合のみ}

早出遅出勤務は、小学校入学以降でも学童保育施設に託児している子を迎えに行く場合に利用できます。

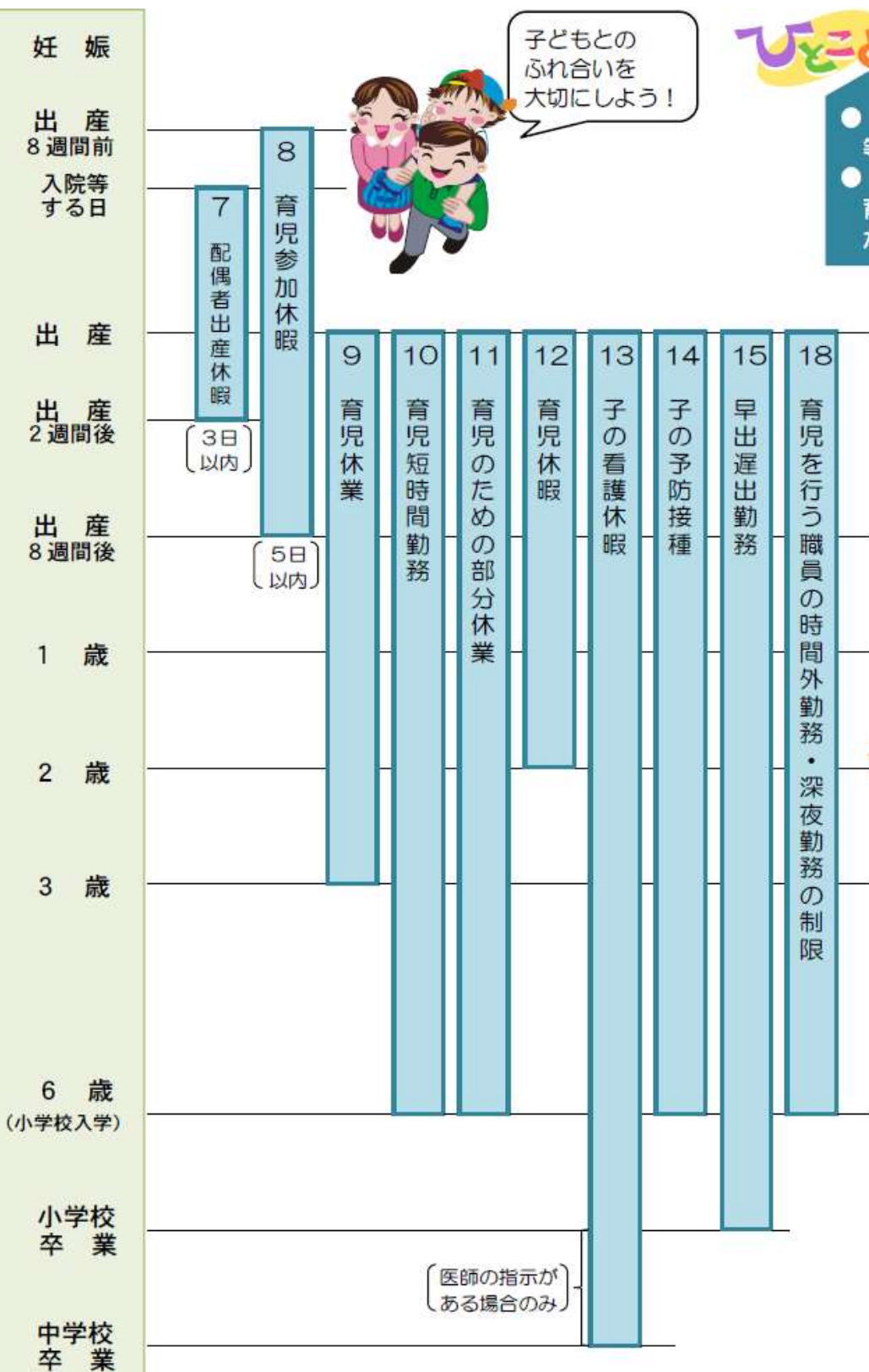
男性職員



～男性職員の皆さんへ～

- 男性職員にも取得できる休暇等の制度がたくさんあります。
- この機会に、ご家庭で今後の育児について話し合われてはいかがでしょうか。

子どもとの
ふれ合いを
大切にしよう！



子育て支援制度を
有効活用してね！



男性も育児休業の
取得を検討してみよう！

- 育児休業制度を取得すると、次のような給与等の取扱いを受けられます。
- 休業中は無給ですが、共済組合から育児休業手当を受けられます。
 - 復職時には、休業した期間のうち一定程度の期間を勤務したものとみなして昇給措置が行われます。
 - 退職手当額の計算の基礎となる勤続期間等については、育児休業期間の2分の1（1歳までは3分の1）が除算されます。
 - 共済組合掛金・互助会費は育児休業期間中は免除されません。

育児休業は、「配偶者が育児休業をしている場合」や「配偶者等が子を養育できる場合（専業主婦である場合等）」であっても取得できます。



道職員活躍事例集（女性編④）

平成29年3月
北海道

【ご意見などがありましたらこちらまで】

北海道総務部人事局人事課人事グループ

電話：011-204-5078（直通）

F A X：011-221-6399

電子メール：somu.jinji10@pref.hokkaido.lg.jp